

# 創造職輔方程式

## 青年職涯趨勢調查研究

報告人：吳淑禎/國立臺灣師範大學師資培育學院副教授

研究團隊：

計畫主持人：吳淑禎/國立臺灣師範大學師資培育學院副教授

協同主持人：邱皓政/國立臺灣師範大學企業管理學系教授

協同主持人：田秀蘭教/國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教授

文字探勘：林逸農博士/統計協助：林碧芳博士

計畫協助：葉庭芸、周佳瑢、李音萱、林蕙宇、張文菁、謝明蓁、謝易耘  
許佳蓓、黃湘紘、黃丹臨、陳儀潔、蔡珮歆、華珮君、許菊芬

# 誌謝

本研究的完成特別感謝高中職、科技大學、一般大學、就服站、原住民部落的在學、就業與創業青年朋友、老師、職輔工作夥伴、企業人士、部落耆老、家長等協助填答問卷或協助發放問卷，其中有很多夥伴就是今日與會的您，謝謝您們，在百忙中傾力相助！同時感謝青年署的信任與經費支持！

# 大綱

1

研究  
動機

2

研究  
目的

3

研究  
方法

4

研究  
結果

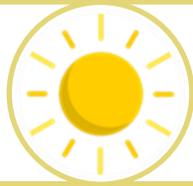
5

研究  
建議

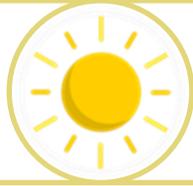


**研究動機**

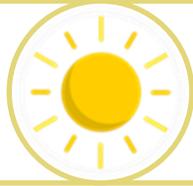
# 動 機



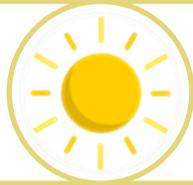
生涯規劃與調適能力是變動世界必備能力



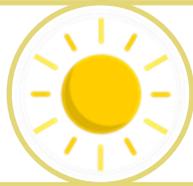
十二年國教適性揚才要引導學生安身立命



改善青年「五不二缺一沒有」的職涯困擾



強化青年就業力與國家人才競爭力



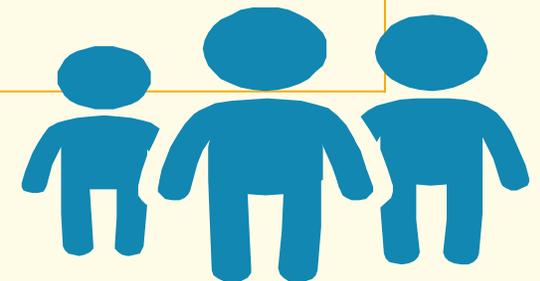
青年署希望根據青年實際需求訂定生涯政策的用心



研究目的

# 研究目的

- 一 瞭解各國青年職涯發展之相關措施與制度。
- 二 瞭解我國青年的職涯發展現況與服務需求。
- 三 瞭解我國青年的職場體驗現況與服務需求。
- 四 瞭解我國青年的創業意圖與經驗及促進策略。
- 五 瞭解我國青年的生涯反思與建議。



# 職涯發展

1. 1937年美國職業輔導學會將職業輔導定義為「協助個人選擇職業、準備職業、安置就業及在職業上獲得成功的過程」。
2. 工業4.0時代，人們所面對的生涯問題不只是職業的選擇，而是自我與現實調和的歷程以及生命意義的尋找，傳統職業輔導走向「生涯輔導」(career guidance)、「生涯教育」(career education)、和「生涯諮商」(career counseling)。
3. 生涯是指個人一生中如何成長、如何經歷、如何發展的過程林幸台等，2010)，在時間上，生涯是一生當中連續不斷的過程，在空間上係以事業角色為主軸，也包括了其他與工作有關的角色（金樹人，1997）。
4. 劉淑慧（2016）引用易經的智慧，將生涯視為一個人的「安身立命」。  
「安身」落在現實中，強調我們要認識世界的運作規則、瞭解他人期待，才能在社會找到自己的一席之地。「立命」就像初心，要探索自己生命的熱情，知道自己為何而活。換言之，就是找到自己的定位以及自我存在的意義。

# 職場體驗

職場體驗目的在瞭解未來工作世界的樣態、知道工作所需具備之硬知識與軟實力、以及**試探**自己的職業選擇方向。

「做中學，學中做」培育自己的就業力及工作態度  
(教育部青年發展署，2017)。



# 創業



創業的核心是創業精神與創新的概念(劉常勇，2002)

創業定義之一：「一種創新活動組合之實現，包括開發新產品、推出新生產方式、為原產品開拓新市場、取得新供應來源、及發展新型組織等五項活動」(Schumpeter，1934)

創業定義之二：「在風險與不確定的環境下，經由商機的發現、辨識、衡量及開發，進行創新活動組合之實現，創造一個新經濟組織之過程」(謝如梅、黃曉琳，2013)



# 研究方法與步驟

# 一、研究方法

1 調查法

2 焦點團體訪談

3 經驗交流會

4 文獻分析

5 文字探勘

## 二、研究對象



## 二、研究對象-經驗交流會對象

內容包括3場講座與3場討論會。

### 講座主題：

1. 我的海外工作經驗分享-女性觀點
2. 海外工作與職涯挑戰
3. 企業的選才標準與培訓策略；

### 討論會

1. 青年職涯發展
2. 青年職場實習與海外工作
3. 青年創業，

蒐集青年職涯發展意見，計有**59**人參加

參加對象包括：家長、在學青年、就業青年、職輔人員、教師、企業人士。

## 二、研究對象-焦點訪談對象

於106年9月，共辦理6場焦點團體訪談，  
受邀對象包括：創業青年、就業青年、  
在學青年、大專校院職輔人員、教師以及  
職涯相關專家，計邀請25位參與者

## 二、研究對象-焦點訪談對象

場次	對象	代號	狀態	與會人員資訊	日期時間	地點
1	創業青年	A1	創業	技職3.0 Craftsmanship Insights/ 創辦人	106年 9月21 日(四 ) 14:00 :00	臺師 大(本 部校 區) 行政 大樓 3樓 研討 室
		A2	創業	全球孩童創意行動挑戰(DFC)/臺灣發 起人		
		A3	創			
		A4				
		A5				
		A6				
		A7				

其他場次請見成果報告

## 二、研究對象-文獻分析

- (一)2017生涯輔導系統成效評估跨國合作國際研討論(international conference evaluation of career guidance and counseling system at university (研究主持人親自參加)
- (二)2017-2018 APCDA 生涯國際研討論(研究主持人親自參加)
- (三)日本職涯發展協會(JCDA)。
- (四)美國國家生涯學會(NCDA)。
- (五)我國駐外機構。

蒐集**韓國、菲律賓、新加坡、中國北京、美國、瑞典**等國及地區的生涯資料。

## 二、研究對象-調查法對象

- 1、本研究以年齡介於**15歲至35歲**之青年為對象。
- 2、根據內政部統計民國106年的資料，國內15歲至35歲青年有6,275,261人。
- 3、本研究抽取母群總數**.05%**作為樣本數，採**分層叢集**抽樣，分層考量不同學習階段之青年，包含高中職及大專校院在學青年、就業青年、待業青年及其所在區域，包括北部、中部、南部、東部及離島。
- 4、計抽取**89**所學校或單位(含高中職24所，大專校院58所)以及北、中、南區之**就業服務站、就業博覽會**，另也至桃園、新竹、台東等**原住民部落**及原住民委員會邀請具原住民身分之青年參與等至少7個場域。

## 二、研究對象-調查法對象

一般大學		科技大學		高中	高職	社會青年
玄奘大學	國立嘉義大學	治理科技大學	城市科技大學	育達高中	台東高商	豐原就業服務站
南華大學	金門大學	中華科技大學	明新科技大學	馬祖高中	育達高職	高雄市政府勞工局訓練就業中心
長榮大學	陽明大學	聖約翰科技大學	暨南科技大學	員林高中	恆春工商	新北就業中心(擺渡系統設計有限公司)
大葉大學	台東大學	吳鳳科技大學	大仁科技大學	新北市立三民高中	嘉義萬能工	
中原大學	國立聯合大學	慈技科技大學	長庚科技大學	台南市私立達仁女中	高雄樹德家商	新竹原住民部落
文化大學	臺灣師範大學	蘭陽技術學院	雲林科技大學	國立台南一中	中信高職	台東原住民部落
中國醫藥大學	國立台北大學	高雄餐旅大學	文藻外語大學	嘉義市私立輔仁中	同德家商	桃園原住民部落
高雄師範大學	東吳大學	建國科技大學	嘉南藥理大學	苗栗高中	台中家商	
國立中央大學	輔仁大學	中臺科技大	國立台北商業大學	景美女中	新北市立新北高中	3月23日臺師大就業博覽會廠商
國立台灣大學	元智大學	弘光科技大	萬能科技大學	臺北市立大同高中	樹德家商	
國立清華大學	國立成功大學	中華醫事科技大學	元培醫事科技大學		宜蘭高商	
台北醫學大學	長榮大學	輔英科技大學	雲林科技大學		仁德醫護管理專科學校	
台南大學	南華大學	台灣科技大學	南華科技大學		達德商工	
國立臺北商業大學	長庚大學		大仁科技大學		新竹高工	
逢甲大學	淡江大學					
東華大學						
<b>31</b>		<b>27</b>		<b>10</b>	<b>14</b>	<b>7</b>

## 二、研究對象-調查法對象

- 1、調查期間自2018年2月1日至2018年5月20日
- 2、問卷發放先由研究團隊逐一以電話聯絡，說明研究目的、施測方式、參與者的權利義務，經同意施測後
- 3、針對每個被抽取的學校或就服務等單位，邀請15位不同年級或科系的青年協助填答，另外再請這15位填答者協助推薦或轉發具下列特性的青年朋友，包括
  - (1)與自己不同校系且年齡在15至35歲之間的青年朋友或自己的兄弟姐妹、親戚、好友。
  - (2)未就學也未就業、待業中、就業中，任一情況皆可。
  - (3)願意認真完整填答。
- 4、每位填答參與者提供新台幣50元禮物卡。

# 二、研究對象-調查法對象

填答方式可視需要選擇

## 1.線上

<http://limesurvey.iro.ntnu.edu.tw/index.php/126659?lang=zh-Hant-TW>

## 2.紙本

國立臺灣師範大學公用問卷調查平台 Tutorials 設定

青年職涯發展趨勢研究 (126659) → Questions in this survey

增加新問題

搜尋:  群組: (任何)

<input type="checkbox"/>	問題 ID	問題順序	編號	問題	問題類型	群組
<input type="checkbox"/>	469	1	a01	1.您的性別為：	列表 (單選)	第一部分 個人基本資料
<input type="checkbox"/>	483	1	b01	1.請問您是何時開始思考自己的職涯方向 (指職業及未來發展方向) ? (單選)	列表 (單選)	第二部分 職涯發展
<input type="checkbox"/>	504	1	c01	1.對於職場體驗場域，您會做下列何種方式的選擇? (複選)	多項選擇	第三部分 職場體驗與就業
<input type="checkbox"/>	511	1	d01	1.請問您是否有創業的經驗或想法? (單選)	列表 (單選)	第四部分 創業經驗與想法
<input type="checkbox"/>	515	1	e01	1.相較於您所接觸或知道的國外青年，您認為台灣青年有哪些優勢? (複選)	多項選擇	第五部分 青年自評、資訊應用與建議

## 二、研究對象-調查法

計發送3,280份問卷，其中  
線上問卷發放1,680份、  
紙本問卷發放1,600份，  
有效回收率為64.24%，有效問卷2,107份，  
扣除不完全作答問卷，計2,068份問卷。

## 二、研究對象-調查法對象

為使研究數據能夠反映母體結構，本研究依據內政部統計處所提供的母體資料，以**性別、年齡層、地理區域**三個分層變數，計算**事後分層權重**（post-stratification weights; PSw）（Kalton & Flores-Cervantes, 2003; Brick, & Montaquila, 2009），並以二階段樣本數調整法將樣本數還原至有效樣本數2068人，得到調整後分層權重（PSw\*），作為本研究數據的描述統計與推論分析的加權數。演算原理如下（PP：母體比例，SP：樣本比例，N1：有效樣本數，N2：原始加權樣本數）：

$$PSw^* = (PP/SP) * (N1/N2)$$

## 二、研究對象-調查法對象

項目		母群		回收有效樣本		加權樣本	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男	3,233,465	51.5%	716	34.6%	1,098	53.1%
	女	3,041,796	48.5%	1,352	65.4%	970	46.9%
年齡	15-19歲	1,358,072	21.6%	719	34.8%	410	19.8%
	20-24歲	1,611,544	25.7%	917	44.3%	531	25.7%
	25-29歲	1,612,210	25.7%	247	11.9%	577	27.9%
	30-35歲	1,693,435	27.0%	194	9.4%	550	26.6%
就讀學校所屬區域	北部	2,792,142	44.5%	914	44.2%	920	44.5%
	中部	1,616,788	25.8%	404	19.5%	507	24.5%
	南部	1,648,022	26.3%	516	25.0%	588	28.4%
	東部及離島	218,309	3.5%	234	11.3%	53	2.6%
總計		6,275,261	100%	2,068	100%	2,068	100%

## 二、研究對象-「文字探勘」對象

本研究輔以網路資訊的擷取技術，選擇青年朋友經常使用的**Mobile 01論壇**，以**2015年至2017年為範圍**，進行職場甘苦談之文字探勘，並以文字雲視覺化進行處理，將獨立的詞彙依其出現的次數來判斷其重要程度，據此瞭解職涯社群論壇討論的關鍵字。

# 三、研究工具

計有五部分，共有43題

2

職涯發展(10)

3

職場體驗  
與就業(8)

4

創業經驗  
與想法(4)

5

反思與建議(9)

6

訊息接收(1)

1

個人  
基本資料(11)

# 三、研究工具

面向	概念	題號	題目	題數
職涯發展 (共10題)	覺察與探索	2-1	2-1何開始思考職涯方向	3
		2-2	2-2未來職涯方向的清楚程度	
		2-3	2-3職涯探索的積極度	
	困擾與影響	2-4	2-4自我探索困擾	4
		2-5	2-5學校學習困擾	
		2-6	2-6職涯準備困擾	
		2-9	2-9職涯選擇影響因素	
	資源運用	2-7	2-7職涯發展討論對象	3
		2-8	2-8職涯問題解決管道	
		2-10	2-10職涯準備活動/做法	
職場體驗 與 就業 (共8題) (註8+1)	職場體驗	3-1	3-1職場體驗方式選擇	3
		3-2	3-2職場體驗時間安排	
		3-3	3-3職場體驗學習品質	
	就業選擇 與準備	3-4	3-4離開學校後的就業方向	5+1(1-10)
		3-7	3-5海外工作的地點選擇	
		3-5	3-6就業能力準備/強化	
		3-8	3-7就業工作類別選擇	
		3-6	3-8找工作曾使用或考慮使用的活動或服務	
		<u>1-10</u>	<u>1-10</u> 工作狀況	

面向	概念	題號	題目	題數
創業經驗與想法 (共4題) (註4+2)	創業經驗與想法	1-11	1-11創業經驗	4+2(註1-11創業經驗與3-7創業工作類型)
		4-1	4-1創業經驗或想法	
		4-2	4-2創業成功條件	
		4-3	4-3學校推動創業課程的做法	
		4-4	4-4創業服務需求	
		3-7	3-7創業類型	
青年自評、資訊應用與建議 (共9題)	青年競爭力	5-1	5-1臺灣青年優勢	2
		5-2	5-2臺灣青年挑戰	
	網路使用習慣與使用需求	5-3	5-3使用哪些網站，討論或分享求職、工作或創業等議題	3
		5-4	5-4最常使用哪些職涯網站	
		5-5	5-5有助益的職涯平臺，要具備下列哪些功能	
	青年職涯建議	5-6	5-6對父母或家人的建議	4
		5-7	5-7對學校教育的建議	
		5-8	5-8對雇主的建議	
		5-9	5-9對政府的建議	
青年加掛 (共2題)	訊息接收受同意	5-10	5-10訊息接收受同意	2
		5-11	5-11 青年署官方網站及FB 之網址與QR Code	

# 四、資料處理

- 1、質化訪談-主題分析法
- 2、量化調查-次數分配、卡方檢定、平均數差異檢定
- 3、文字探勘-爬蟲工具(offline explorer)
  - EM(expectation-maximization)群集處理
  - 中文斷詞系統(CKIP)斷詞處理



結果

# 一、青年職涯發展

1. 青年思考職涯方向  
(指職業及未來發展  
方向)時間點

- (1) 「高中(職)時期」(38.4% ; 35.2%)
- (2) 「國中時期」(25.7% ; 18.1%)
- (3) 「大四時期」(5.8% ; 10.5%)
- (4) 「大三時期」(7.0% ; 8.1%)
- (5) 「大四之後離校前」(3.7% ; 7.1%)。

2. 青年對未來職業發  
展方向清楚程度與積  
極程度

- (1) 「介於中間」的人數最多
- (2) 清楚(含非常清楚) 40.6%
- (3) 積極(含非常積極) 37.8%
- (4) 不清楚(含非常不清楚) 15.2%
- (5) 不積極(含非常不積極) 13.1%

# 一、青年職涯發展

## 3. 青年 自我探索 困擾

- (1) 「會擔心自己的未來，但沒有行動」(49.2%；46%)
- (2) 「不清楚自己的優勢(含興趣、能力與性向)與限制」(46.3%；42.5%)
- (3) 「不知道自己的目標是什麼」(42.7%；39.5%)
- (4) 「父母家人的期望與要求」(37.8%；36.3%)
- (5) 社會主流價值仍以成績/學歷為重」(37.8%；33.8%)

## 4. 青年 學校學習 困擾

- (1) 「著重理論性課程，較少實務操作」(38.2%；38.1%)
- (2) 「找不到自己的專業」(34.3%；31.8%)
- (3) 「不瞭解就讀的科系如何與未來就業接軌」(28.8%；26.0%)
- (4) 「不知為何而學」(24.2%；23.3%)
- (5) 「未來想從事的行業與就讀的科系沒有相關」(22.4%；23.2%)

# 一、青年職涯發展

## 5. 青年 職涯準備困擾

- (1) 「缺少職場體驗，與實務接軌不足」(47.4%；41%)
- (2) 「不知道如何準備未來想從事的職業」(47.3%；40.2%)
- (3) 「專業職能不足」(40.7%；9.6%)
- (4) 「軟實力不足」(31.4%；30.9%)
- (5) 「面對先進修或先工作的抉擇問題」(25.3%；23.5%)

## 6. 影響青年職涯選擇 的人或事

- (1) 「個人志趣與能力」(86%；82.7%)
- (2) 「僱用時的薪資與福利」(61%；61.6%)
- (3) 「家庭經濟狀況」(57.6%；55.2%)
- (4) 「升遷與工作發展」(56.2%；57.4%)
- (5) 「工作機會多寡」(51.7%；48.2%)

# 一、青年職涯發展

7. 青年選擇討論  
未來職涯發展的  
對象

- (1) 「同儕(學長姊、同學、朋友)」
- (2) 「父母」
- (3) 「兄弟姊妹」
- (4) 「情人/伴侶」
- (5) 「親友」
- (6) 「系所教師及導師」
- (7) 「國高中師長」
- (8) 「職涯專業人員」

8. 青年認為解決  
職涯問題的有效  
管道

- (1) 「網路搜尋」、(2)同儕(學長姊、同學、朋友)、(3)「父母」、(4)「系所教師及導師」、  
(5)「職涯專業人員(例，心理師、職涯諮詢師)、
- (6)「兄弟姊妹」、(7)「國高中師長」、
- (8)「親友」、(9)「情人/伴侶」

# 一、青年職涯發展

## 9. 青年有興趣參與的 職涯準備活動

- (1) 「參與見習/實習(含課程實習)/打工等職場體驗」  
(61.3%；55%)
- (2) 「選擇交換生/遊學/留學」(44.6%；37.2%)
- (3) 「修習跨領域學程」(40.7%；37.9%)
- (4) 「參加學長姊或青年朋友就業/創業經驗分享」  
(39.5%；37.1%)
- (5) 「參與職場體驗營或職能培訓」(38.7%；37%)

訪談結果也整理出青年實際使用的各項職涯準備方法，諸如籌組讀書會、業師指導與回饋、為自己創造機會、接納自己與學習調適等。

## 二、青年職場體與就業

### 1. 青年職場體驗場域的選擇偏好法

- (1) 「大企業工讀或實習」(51.4%；53.9%)
- (2) 「學校工讀或實習」(53.4%；46.0%)
- (3) 「中小企業工讀或見習」(43.5%；41.6%)
- (4) 「公部門工讀或見習」(44.7%；40.8%)
- (5) 「海外打工或實習」(42.8%；39.1%)。

本研究訪談結果也有上列相似結果，另外也提及到研究機構或學校跟著老師做研究等方式

### 2. 青年職場體驗的時間選擇偏好

- (1) 「寒暑假全時」(54.6%；49.1%)
- (2) 「由學生安排自己可以的時間」(54.9%；47.2%)
- (3) 「學期期間部分時間」(38.9%；36.1%)
- (4) 「配合用人單位的時間」(25.4%；27.1%)
- (5) 「一年全時」(13.3%；15.3%)。

## 二、青年職場體與就業

### 3. 青年關注職場 體驗學習品質內 涵

- (1) 「工作內容安排」(79.7% ; 77.1%)
- (2) 「單位提供的訓練與指導」(69.9% ; 69.8%)
- (3) 「有無薪資或津貼」(56.1% ; 55.8%)
- (4) 「學習姐評價」
- (5) 「工讀/實(見)習單位的形象」(58.7% ; 50.4%)

### 4. 青年就業選擇 考慮方向

- (1) 「進國內中小企業」(48.6% ; 50%)
- (2) 「進國內大企業」(39.3% ; 42.2%)
- (3) 「考公職或教職」(41.5% ; 41.7%)
- (4) 「海外工作」(26.7% ; 25%)
- (5) 「創業」(22.5% ; 24.2)

## 二、青年職場體與就業

### 5. 青年考慮的海外 工作地點

- (1) 「亞洲地區」(47.7%；47.8%)、
- (2) 「中國」(也在亞洲地區)(29.6%；31.6%)
- (3) 「美加地區」(25.9%；27.2%)
- (4) 「歐洲」(23%；19.9%)
- (5) 「大洋洲」(15%；14%)。

### 6. 青年期望自己為 就業準備強化的能 力

- (1) 「語文能力」(81.3%；78.9%)
- (2) 「專業證照」(66.5%、61.9%)
- (3) 「溝通表達」(68.3%、61.2%)
- (4) 「持續學習」(57.6%、53.8%)
- (5) 「人際互動」(60.2%、52.5%)。



## 二、青年職場體與就業

### 7. 青年最想從事的工作類別

- (1) 「休閒與觀光旅遊類」( 16.8% ; 16%)
- (2) 「藝文與影音傳播類」(17.9% ; 15% )
- (3) 「教育與訓練類」( 11.2% ; 13% )
- (4) 「醫療保健類」( 14.9% ; 12.2% )
- (5) 「個人及社會服務類」( 9.6% ; 10.7% )

### 8. 青年找工作時曾使用或可能使用的方法

- (1) 「學長姊或同儕青年分享工作經驗」(60.9% ; 55.5%)
- (2) 「學校師長或校友提供就業訊息」(52.4% ; 47.8%)
- (3) 「雇主直接到就讀的科系與學校徵才(如：就業博覽會)」  
(35.5% ; 33%)
- (4) 「參加求職面試、履例撰寫、職場倫理、職場安全等講座或諮詢」(32.1% ; 30.2%)
- (5) 「學校師長或實習單位主管推薦」(35.5% ; 31%)。

### 職場體驗形式

- 1.公部門見習
- 2.非政府組織(NGO)見習
- 3.創新產業見習
- 4.社區參與行動計畫
- 5.暑期社區工讀
- 6.創業
- 7.參訪
- 8.企業實習
- 9.度假打工
- 10.打工換宿
- 11.到研究機構或學校跟老師做研究
- 12.海外實習等

臺灣青年

### 職場體驗準備

- 1.自己對實習先有概念，包括實習目的、幾年級開始、實習多久、要學什麼、需要付實習費用或有實習津貼
- 2.知道實習資訊管道、申請、與選擇
- 3.選擇海外實習或就業，要對語言、法令、簽證、工作調適等有瞭解
- 4.具備積極主動、開放心胸、願意承擔等軟實力
- 5.個人專業之硬實力
- 6.注意安全
- 7.對機構可提供哪些貢獻

## 職場體驗 / 實習機制

### 家長

- 1.對實習有概念
- 2.同理、支持及鼓勵

### 學校

- 1.強化對企業或機構的認識，選擇與能夠提供訓練與照顧學生安全的機構合作
- 2.安排參訪、學長姐返校分享或說明會，協助學生及家長瞭解實習的環境、工作內容與甘苦談等
- 3.取得家長支持並簽署同意書
- 4.提供具體明確的學生實習資訊，包括學生實習特性、需求與限制
- 5.安全與指導
- 6.退訓處理
- 7.感謝實習機構

### 實習機構

- 1.督導者(mentor)培訓，學習如何指導見習生/實習生
- 2.安排實習生訓練與輔導
- 3.提供海內外實習職缺

### 政府

- 1.提供實習機構獎勵或誘因
- 2.建構整合性職場體驗平臺

## 二、青年職場體驗與就業

# 三、青年創業意圖與想法

## 1. 青年創業經驗與想法

- (1) 「有意願創業，但是尚未行動」(30.2%；31.9%)
- (2) 「曾經創業但是未持續」(6.2%；31.9%)
- (3) 「完全不考慮創業」(34.8%；30.6%)
- (4) 「找不到工作時會考慮創業」(26.1%；23.7%)
- (5) 「正準備要創業」(1.3%；1.9%)

## 2. 青年認為創業成功的條件

- (1) 「資金」(89%；88.1%)
- (2) 「人脈」(83.9%；81.6%)
- (3) 「團隊夥伴」(79.8%；75.6%)
- (4) 「專業知識及能力」(78.6%；74%)
- (5) 「個人特質」(72.4%；66.8%)

# 三、青年創業意圖與想法

## 3. 青年對創業培育課程推動做法

- (1) 「結合各校特色與優勢，規劃創業課程」(66.1%；62.2%)、
- (2) 「依不同創業階段規劃相關課程」(53.4%；50.4%)
- (3) 「要鼓勵就業的學生要有創業家精神(如：開創、解決問題)，而不是一窩蜂創業」(48.7%；48%)、
- (4) 「針對創業課程的參與對象、學習成效進行分析與追蹤評估」(47.4%；45.1%)
- (5) 「整合國內外創業課程平台」(49.3%；44.7%)

## 4. 青年創業最需要的服務

- (1) 「判斷自己是否適合創業」(70.9%；67.3%)、
- (2) 「瞭解創業者的經驗」(60.1%；59.1%)
- (3) 「提供法律、財務、產業分析等專業諮詢服務」(46.9%；46.4%)
- (4) 「提供業師/企業主管可以做諮詢」(44.8%；43.3%)
- (5) 「針對不同階段的創業者，提供適當的國外見習與訓練機會」(43.7%；39%)。

# 三、青年創業意圖與想法

- 5、青年創業者的特質，經訪談結果整理，最明顯的5項特質，包括：做自己喜歡或有興趣的事、容忍不確定感、持續力、行動力、及熱情。
- 6、青年創業迷思，經訪談結果整理發現，許多人認為創業很酷、很帥、很偉大，每個人都可以創業而且容易達成；然而創業的真相是辛苦而且有風險的，並不是每一個人都要去創業，重要的是要培育每個青年都要有創業家精神，把自己當成一個個人品牌經營，在自己的工作崗位上發現問題、解決問題。

# 三、青年創業意圖與想法

## 創業核心精神

每個青年都能具備創業家精神，即使不創業，也可以把自己當成一個個人品牌去經營，在自己的工作崗位上能夠發現問題、解決問題

## 創業迷思

1. 創業很偉大、很帥、很酷
2. 每個人都可以創業，而且容易達成

## 創業真相

1. 創業是辛苦的而且有風險
2. 並不是每一個人都適合創業或都要去創

## 創業定義

看法各異

1. 站得住腳，不違法、不傷人，單純賺錢，成就自我，是創業
2. 只為賺錢不能算是創業，必須做到解決問題，符合需求並具備永續性，才算是創業

臺灣青年

## 創業成功要件

1. 硬實力
2. 軟實力
3. 夥伴
4. 財力
5. 人力
6. 人脈
7. 地點
8. 空間等

## 創業者特質

1. 有興趣或喜歡自己所做的事、
2. 容忍不確定感、持續力、行動力、
3. 有熱情，雖然很痛苦還是想繼續做下去、
4. 具有發現問題以及解決問題的能力、
5. 主動選擇、敢與眾不同、勇於冒險、
6. 能夠承擔失敗風險、
7. 厭世，即對現狀不滿想要改變
8. 創造不可能

## 現有創業資源

育成中心、創業圓夢網、創業補助、創業競賽、創業平臺...等

## 青年創業建議

### 政策方面

1. 盤點校園空間提供友善的創業空間
2. 提供整合型的資源平臺
3. 關注不同創業類型的補助
4. 補助的申請與核銷程序再簡化
5. 業師由指派更為自選
6. 提供新創產業移地訓練、國外參訪、減稅、勞健保補貼等各項訓練及優惠措施
7. 兩岸政策要更開放與務實

### 加速鬆綁法規後的實際作業

1. 學校設立會址
2. 校務基金投資學生
3. 鼓勵衍生企業、校辦企業
4. 成立募資平臺

# 四、青年生涯反思與建議

## 1.我國青年自評與國外青年比較的優勢

- (1) 「思想自由」(63.3%；62.1%)
- (2) 「創意高」(50.4%；50.9%)
- (3) 「良好的團隊合作能力」(49.3%；44.4%)
- (4) 「人際網絡多(43.2%；36.9%)」
- (5) 「有主見」(35.1%；32.2%)

此一結果與訪談結果所示優勢相當一致

## 2.我國青年自評與國外青年比較的挑戰

- (1) 「習慣舒適圈、心態安逸(如：就易避難)」(73.5%；70.4%)、
- (2) 「父母、家庭注重升學，保護 或要求多」(70.7%；69%)
- (3) 「價值過於單一，多元視野不足」(56.8%；54.8%)
- (4) 「就業環境不良」(53.2%；54.2%)
- (5) 「外語能力不足」(55.8%；54%)。

## 四、青年生涯反思與建議

### 3. 青年分享職涯議題常用網

- (1) 「Facebook/相關粉專、社團」(78.2%；78.6%)
- (2) 「Line」(52.5%；52.1%)
- (3) 「Instagram」(36.4%；27.8%)
- (4) 「Youtube」(32.8%；27.5%)、
- (5) 「PTT(批踢踢)/BBS」(28.3%；34%)

### 4. 青年常用的職涯網站

- (1) 「人力銀行」(75.2%；79.7%)
- (2) 「大專校院就業職能平台UCAN」(24.8%；21.8%)
- (3) 「臺灣就業通」(13%；16%)
- (4) 「學校的職涯單位網站」(17.6%；13.4%)
- (5) 「青年創業圓夢網」(9.5%；9%)
- (6) 「RICH職場體驗網」(7.2%；7.1%)

## 四、青年生涯反思與建議

### 5. 青年對建置職涯平台的建議

- (1) 「**國內外實習/就業專區**」(61.3%；55.8%)、
- (2) 「薪資查詢」(56.3%；54.5%)、
- (3) 「整合民間與政府的求才求職資訊」(53.9%；54.5%)、
- (4) 「各項職涯訓練課程」(56.7%；54.3%)、
- (5) 「介紹政府規劃的各項青年就業/創業政策與措施」(54.9%；52.1%)、

### 6. 青年對家長支持子女職涯發展的建議

- (1) 「**不要比較，看重每個孩子自己的優勢**」(70.2%；67.9%)、
  - (2) 「以支持與鼓勵取代擔心焦慮」(67.6%；63.8%)、
  - (3) 「改變成績導向，讓孩子適性發展」(61.5%；61.6%)、
  - (4) 「支持子女進行職涯探索與準備」(61.1%；58.3%)、
  - (5) 「減少以自己的想法要求子女」(57.3%；55.8%)。
- 訪談結果也特別提及增進家長適性輔導與生涯素養的重要。

# 四、青年生涯反思與建議

## 7. 青年對學校推動生(職)涯教育的建議

- (1) 「鼓勵教師與產業接軌，瞭解產業趨勢」(54.7%；56.6%)
- (2) 「開設職涯課程，引導學生自我探索」(57.3%；53.9%)
- (3) 「增進教師職涯素養，陪伴與支持學生進行職涯探索」(52.1%；50.4%)
- (4) 「邀請學長姊或校友回校分享」(49.8%；46.7%)
- (5) 「重視學生職涯輔導工作，強化職輔單位資源」(46.7%；46.5%)

此與訪談結果一致，青年高度建議學校要強化教師要能與產業接軌、具備生涯及職業輔導知能，也要活化課程。

## 8 青年對雇主招募人才的建議

- (1) 「提供青年見習、參訪與實習機會」(73.8%；67.9%)
- (2) 「提供合理的實習薪酬與福利」(68.2%；68.1%)
- (3) 「安排實質的實習培訓計畫」(65.9%；63.2%)
- (4) 「說明進入業界實習要熟練的知能與態度」(58.7%；57.7%)
- (5) 「將青年實習生(含在校學生)當成人才資源看待(56.2%；52%)」

訪談結果也指出雇主對青年職場體驗要有訓練與輔導，尤其要培訓實習督導或主管如何有效帶領實習青年，建立機構或企業本身的口碑非常重要。

# 四、青年生涯反思與建議

9. 青年對政府推動青年職涯政策的建議。

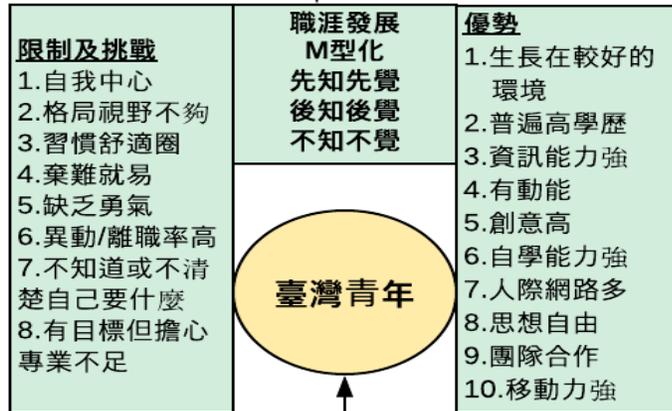
- (1) 「**建立全國性青年海外實習與就業機會整合平臺**」  
(62.6%；58.7%)、
- (2) 「強化青年職涯資源的宣導，讓青年知道哪裡有資源」  
(58.4%；56.4%)
- (3) 「強化職涯服務人員的專業性，提升服務品質」  
(56.6%；54.4%)
- (4) 「落實跨部會青年職涯資源與政策的整合」(56.6%；54.2%)
- (5) 「關注不同青年族群的需求，提供差異化服務」  
(50.7%；48.7%)。

訪談結果強調政府應建構與整合性職場體驗平台、強化職涯資源的宣傳與運用、提供實習企業及機構誘因。此外，也要借鏡他國的生(職)涯輔導策略與方法。

# 四.青年生涯反思與建議

- 1.使用校園資源, 觀察、記錄及參與
- 2.籌組跨領域讀書會
- 3.在網路上寫評論文章
- 4.為自己創造外語使用機會
- 5.業師指導與回饋
- 6.勇敢休學做創業
- 7.從旅行中傾聽自己想要的職涯
- 8.接納自己的脆弱與調適

臺灣青年探索職涯發展常用方法  
-實例列舉



## 青年職涯輔導建議

### 1. 青年自身

- (1) 反思與聆聽自己-
- (2) 投入時間與行動

### 2. 學校、家庭與政府合作

- (1) 改變單一思維, 賞識不同專長
- (2) 強化教師的職輔能力與產業經驗
- (3) 課程活化且與生活有連結
- (4) 培育青年自我職涯規劃能力
- (5) 強化職涯輔導資源的宣傳與運用
- (6) 增進家長適性輔導的概念
- (7) 借鏡他國提升國際競爭力的做法

## 影響因素

1. 華人文化-把書讀好, 強調「縱向傑出」
2. 父母職業、家人生病、家庭經濟壓力對青年職涯發展有影響
3. 許多父母重視「好好念書」、「要求孩子依其建議選擇科系與職業」、「過度保護與干預孩子在職場的訓練」、「否定孩子的創業選擇」
4. 情人、學長、同儕、朋友、及師長也是影響青年職涯發展的重要他人

## 為青年儲蓄未來



### 青年教育與就業 儲蓄帳戶方案

高中職應屆畢業生  
參加「青年就業領航  
計畫」, 加入「**青年  
教育儲蓄帳戶**」,  
政府提供補助, **至多  
3年, 共36萬元。**



# 五、青年職涯發展趨勢的差異與預測

1、本研究發現不同性別、年齡、在學狀況、教育程度、學校區域、身份別、工作狀況、以及創業經驗的青年，其在職涯發展現況、職場體驗與就業、創業意圖與經驗、生涯反思與建議等各種選項，各有著重點以及選擇比率的高低排序。其次，研究結果也顯示不同背景變項青年在職涯發展趨勢的各向度內涵具有顯著差異，例如年紀越長者，未來職業發展方向清楚程度越高 ( $F = 22.37, p < .01$ )

# 五、青年職涯發展趨勢的差異與預測

正向對話

2、青年的各背景變項對其職業發展方向清楚程度與積極度具有解釋力。研究所 ( $\beta=.31, p<.01$ )、大學 ( $\beta=.28, p<.01$ )、原住民 ( $\beta=.07, p<.01$ )、身障生 ( $\beta=-.07, p<.01$ )、男性 ( $\beta=.05, p<.05$ )、有創業經驗者 ( $\beta=.05, p<.05$ )對職業發展方向的清楚程度，具有5.5%的解釋力。其次，研究所 ( $\beta=.31, p<.01$ )、大學 ( $\beta=.30, p<.01$ )、專科 ( $\beta=.14, p<.01$ )、高中 ( $\beta=.20, p<.05$ )、原住民 ( $\beta=.06, p<.01$ )對青年職涯探索積極度具有1.2%的解釋力。

# 五、青年職涯發展趨勢的差異與預測



2015  
年閱  
覽點  
擊人  
氣和  
主題  
回覆  
人氣  
文字  
雲







# 五、青年職涯發展趨勢的差異與預測

## 2015年至2017年Top100文字頻率清單

	2015年		2016年		2017年	
Top	關鍵字	字頻	關鍵字	字頻	關鍵字	字頻
1	面試	260	面試	258	離職	214
2	離職	252	薪水	256	薪資	200
3	業務	232	薪資	232	業務	186
4	職場	202	離職	222	薪水	174
5	薪水	198	業務	220	老闆	172
6	薪資	192	老闆	216	一休	142
7	老闆	170	工程	200	工程	142
8	上班	168	上班	198	加班	136
9	未來	160	職場	184	職場	134
10	員工	154	員工	182	面試	132
11	工程	152	未來	162	上班	120

## 六、各國青年職涯輔導概況

- 1、發現各國對青年職涯發展都至為重視。
- 2、生涯服務內容大都有生(職)涯探索、生(職)涯規劃、生(職)涯準備、生(職)涯資訊、以及針對特殊需求對象，如失業青年、身心障礙青年提供專案輔導。
- 3、服務的方式大都與學校、社區連結，同時也強調從幼稚園或小學就開始，例如新加坡從小學一年級開始即為每個學生設立一個生涯帳戶(e-account)。
- 4、生(職)涯專業培訓，也擴及教師、家長及志工等，同時也訂立專業人員與學生人收的比例，例如2016年開始菲律賓訂立大學的比例為1:800。



建議

# 建議

- 一、強化學校教師的生涯素養與產業連結機會，引導青年職涯發展
- 二、職場體驗合作機制，納入職場督導(mentor)的培訓與支持
- 三、統整各式職涯資源，建立整合式平臺，並善加宣傳
- 四、職涯輔導要依青年需求，進行分級輔導與客製化服務
- 五、納入家長為對象，贏得家長共同推動青年職涯發展的力量
- 六、因應青年創業及職涯發展之需，加速鬆綁法規後的實際作業
- 七、編置並支持合理的專業職涯人員編置及現職職輔人員培訓，才能提供有品質的職涯服務

# 研究成果 下載

需要研究成果全者者，  
請至Google「政府研究資訊系統GRB」  
輸入青年職涯發展趨勢 點選全文連結即可下載



THANK YOU!  
敬請指導

